

Propostas acerca do plano de cargos, carreiras, salário, previdência e condições de trabalho dos servidores públicos.

- **Regulamentação das remoções e transferências:** Enfrentamos, a anos, dificuldades para conseguir transferências, seja internamente, seja para outras secretarias. Seria mais eficiente ao serviço público e mais transparente ao servidor, se essas condições de transferência estivessem expressas no estatuto, minimizando o assédio moral que tem ocorrido por parte das gestões e garantindo que o servidor trabalhe no local que ele é mais capacitado para assumir.
- **Implementação, por meio de lei, de uma política de remoção e transferências realizada sob critérios técnicos:** Atualmente as remoções e transferências ocorrem de modo extremamente arbitrário e subjetivo, não atendendo as necessidades dos serviços, como por exemplo seleção de servidores com qualificação específica, e também como veículo de assédio moral, punindo os servidores com remoções arbitrárias, que muitas vezes prejudicam a continuidade dos serviços prestados pelo servidor. Propomos a criação de uma política de remoção e transferências, que adote critérios objetivos tanto para a remoção (exigindo dos gestores justificativas técnicas, estimativa de impacto ao serviço e anuência prévia do servidor removido) bem como para transferências (caminhos via sistema para que o servidor posicione interesse de transferência e que a seleção ocorra por critérios objetivos como pontuação por qualificação e tempo de casa).
- **Revisão do perfil profissiográfico atual:** reescrito em reunião das categorias profissionais que no momento estão proibidas pela atual gestão da prefeitura, garantindo a equiparação salarial de cargos que recebem de forma díspar. Nos posicionamos aqui pela contrariedade aos cargos amplos/largos propostas pelo pacote que descaracteriza as especificidades técnicas das profissões definidas e regulamentadas pelos Conselhos profissionais regionais e nacionais de cada uma das categorias.

- **Não à extinção dos cargos e não à terceirização. Para serviço de qualidade, contratação via concurso público:** Os servidores públicos efetivos, contratados por concurso e contando com a sua estabilidade relativa no trabalho, são um mecanismo necessário para a execução das políticas de Estado, de modo que estejam submetidos à lei e não ao mero arbítrio do gestor da vez. Essa prática coíbe a corrupção e é um meio para promover a qualidade do serviço prestado. Em alguns exemplos práticos presentes de comparação direta aqui em Araucária, na segurança pública temos um número praticamente zerado de arrombamentos de espaços públicos monitorados por servidor de carreira da Guarda Municipal, ao passo que na iniciativa privada mesmo lugares monitorados são arrombados, por vezes sem acesso ao circuito interno. Na saúde, temos o caso dos exames laboratoriais, que são feitos com qualidade pelo Laboratório Municipal, sendo referência no Estado na realização de diversos procedimentos enquanto que os exames realizados pela saúde complementar para a prefeitura, comumente são de má qualidade e produzem refluxo, por vezes atrasando diagnósticos e a terapêutica. O servidor de carreira, se qualifica, investe em sua formação e, portanto, na promoção da qualidade do serviço prestado, bem como planeja a sua vida no município, o que garante a estabilidade no atendimento à população que pode fazer vínculo com os profissionais.
- **Reestatização dos profissionais e serviços que já foram terceirizados:** Evidenciamos os prejuízos que tivemos no pronto atendimento infantil, Laboratório e UPA conforme foram diminuindo os servidores de carreira desses locais.
- **Valorização da carreira, avançando no nosso plano de carreira para manutenção dos profissionais:** Ao invés de olhar apenas para uma pseudo economia sem quantificar que economia é essa sugerimos olhar para a diferença que faz no serviço público manter servidores por tempo no serviço para atendimento continuado e de longo prazo, bem como, garantir incentivo aos estudos continuados e formação permanente.

- **Manter o artigo 33 do atual plano de carreira que proíbe o desvio de função:** Diferente do pacote que ao propor cargos largos abre margem para exigir desvio de função e para aumento do assédio moral.
Art. 33 Nenhum servidor pode desempenhar funções diversas ao cargo a que pertence, salvo se tratando de função gratificada, ou de cargo em comissão, sendo vedada qualquer outra finalidade.
- **Aceitar diplomas prévios ao ingresso em Araucária. Admitir diplomas e cursos antes da entrada na prefeitura, sem prazos mínimos. Progressão após estágio probatório, podendo apresentar todas de uma só vez:** Ainda hoje temos um plano de carreira atrativo para algumas profissões, o que faz com que muitos bons profissionais de municípios próximos optem por vir à Araucária. Entretanto, hoje recebemos profissionais extremamente qualificados com Residência, mestrado, pós-graduação, outras graduações e não aceitamos os certificados prévios à entrada na prefeitura. Hoje apenas a comprovação de ensino médio terminado antes do ingresso é aceita (para cargos de nível fundamental). Dos respondentes com ensino médio, 28% têm ensino superior, 32% têm pós. Desses de EM, 46% já tinham alguma graduação anterior. Dos que já conseguiram fazer a progressão, 35% não conseguiu (pois já tinha feito antes da entrada na prefeitura).
- **Que sejam incluídos os benefícios para o trabalhador pertinentes à secretaria e ao trabalho que ele está realizando:** Tivemos assistentes sociais trabalhando na secretaria de saúde que não tiveram seus salários e progressões descongelados após crise pandêmica como outros trabalhadores da secretaria de saúde.
- **Horário de trabalho:**

Regulamentação da escala diferenciada de trabalho com horas extras remuneradas (não banco de horas);

Admitir a flexibilização de horários quando conveniente ao servidor e ao serviço quando não haja prejuízo ao trabalho (ex: outro emprego, escola dos filhos etc.)

- **Garantir a regulamentação da liberação para cursos de formação:** Colocar no estatuto uma quantidade de dias por ano que cada servidor pode ser liberado para capacitação consonante com o seu trabalho. Como já expusemos, faz extrema diferença que o servidor siga em capacitação permanente para atualização e apropriação de debates.
- **Licença para pós-graduação fora do município/estado.**
- **Participação em instâncias de controle social como parte da jornada de trabalho:** Desde a criação das políticas públicas existem os conselhos compostos por gestor, trabalhador e usuário que fiscalizam a execução e funcionamento do serviço público em questão. Eles precisam de paridade entre esses três segmentos para existir, portanto, para um trabalhador conseguir ser atuante em algum conselho como o COMUSAR, CME, CMDCA precisam que seja entendido como parte fundamental de seu trabalho para garantir participação.
- **Garantia dos direitos sindicais:** Muitos dos direitos que temos hoje como acesso à educação, saúde, férias, décimo terceiro, foram conquistados pelo movimento sindical e popular. Já expusemos diversas práticas antissindicais desta prefeitura como se recusar a negociar reajuste salarial devido a inflação, enviar pacote de desmonte da carreira para a câmara dos vereadores sem discussão com os trabalhadores, retirar o auxílio alimentação dos diretores sindicais liberados mesmo - Isso ocorreu durante a comissão que visava estudar os ataques propostos pelo pacote. É essencial que Araucária tenha uma garantia de não perseguição aos que se colocam lado a lado na luta por um serviço público de qualidade que garanta o melhor atendimento à população trabalhadora deste município.
- **Nova análise dos adicionais de periculosidade e insalubridade para quem não está recebendo ou deixou de receber:** Como exemplo citamos o almoxarifado da saúde, local responsável pela distribuição de medicamentos e materiais para toda a saúde do município, os servidores lotados lá não recebem o adicional mesmo trabalhando em local com condições não propícias. Temos como outro exemplo os trabalhadores do centro pop ou casa de passagem de araucária que têm contato e

exposição cotidiana com população vulnerável a doenças infectocontagiosas e não recebem o adicional. A NR 15 estabelece que “o trabalho em contato permanente com pacientes ou material infecto-contagiantes” como critério plausível para tal requerimento.

- **Serviço de saúde de trabalhador preventivo e periódico completo para todos os servidores:** Acolhimento em saúde mental com equipe técnica em saúde mental lotada no DSO para realização de grupos e outras atividades para servidores afastados devido aos adoecimentos classificados dentro do CID F, Classificação Internacional de Doenças para Transtornos mentais, que são a segunda maior causa de afastamento no município. Além disso, que sejam retomados os exames de saúde orgânica do trabalhador de forma constante para evitar maiores afastamentos. Exemplo: exames de audição que eram realizados nos trabalhadores braçais.
- **Afastamentos provenientes de doenças adquiridas durante o exercício da função, como saúde mental, não devem ter impacto sobre nenhum dos direitos como férias e licença prêmio:** Hoje as mesmas são adiadas dependendo do número de afastamentos.
- **Adquirir EPIs completos e atualizados, associados a formação continuada para o uso:** São formas de prevenir acidentes de trabalho já garantidas em lei, mas exigem que a gestão adquira os equipamentos e capacite o servidor a fim de um uso adequado.
- **Descongela os avanços:** Durante a pandemia os avanços foram congelados pelo governo nacional. Araucária deve cobrar o descongelamento imediato dos avanços dos servidores que seguiram trabalhando durante a pandemia, o reconhecimento não se dá apenas através de moções de aplausos, mas de reconhecimento de salário e carreira.
- **Assessoria jurídica para ações e processos administrativos e judiciais quando ajuizados contra a pessoa física do servidor de carreira em decorrência do exercício da função.**

- **Ampliar licença maternidade para 6 meses:** Instituir a licença paternidade de 6 meses durante ou após licença maternidade conforme necessário/conveniência. Na medida em que conseguimos instituir no município uma licença paternidade adequada construímos também o debate de que o cuidado da família e da casa não pertence apenas às mulheres que serão completamente atingidas se essa câmara aprovar o pacote da gestão.
- **Coordenações eleitas pelos locais de trabalho – comunidade e equipe elegem coordenação|gerência:** Hoje nas escolas as diretorias já são escolhidas dessa forma. Fora da educação temos um problema de indicações de coordenações realizadas pelo executivo que muitas vezes não possuem a capacitação necessária e uma troca de gerências tão frequente que não permite um trabalho continuado.
- **Implementação de um Conselho Local da Atenção Secundária em saúde – em horário de trabalho dos trabalhadores:** Hoje contamos apenas com conselhos locais na atenção básica.
- **Retorno imediato das reuniões de equipe. Com fechamento dos serviços para a reunião, possibilitando a participação de todos:** As reuniões foram proibidas e isso tem acarretado intervenções mais desconexas da equipe, maior dificuldade de entrosamento no atendimento, baixa qualidade das discussões de caso. Proibir reunião de equipe feita com qualidade prejudica diretamente o atendimento ofertado à população. Inclusive, a reunião é um dos critérios para a avaliação do Estratégia de Saúde da Família - um programa nacional.
- **Estratégia de saúde da família:** Ampliação da ESF. Todas as Unidades básicas de saúde poderiam funcionar no formato de estratégia de saúde da família neste município.

Transparência na definição e justificativas das notas e avaliações da ESF – no momento estão realizando as avaliações sem tempo hábil para recorrer das notas, sem transparência quanto ao porquê das notas

Construir grupo com pessoas da ESF para definir os critérios e formatos de avaliação e levar isso para o COMUSAR

- **Piso da enfermagem. Piso não é teto. É piso.**

Implementação imediata do piso de enfermagem para todos os servidores da enfermagem.

Negação de pagamento por complemento para que o piso seja incorporado no vencimento básico de todos os servidores com repercussão na carreira. Reajuste da tabela salarial atualizada em sua totalidade, havendo reflexo nas verbas recebidas pelos servidores, progressões, promoções e reajuste conforme inflação.

Pagar o valor integral do piso.

- **Estabelecimento de limitação de jornada de 30 horas na enfermagem, auxiliar e técnico de enfermagem, nutricionista e todos os outros servidores da saúde que trabalham 40h, sem redução do salário:** Pautas de lutas históricas, de acordo com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS).

- **Revogação do decreto 37515/21:** Revendo critérios para agendamento de perícia do DSO que não leva em consideração carga horária dos profissionais, deslocamento, dificuldades no momento do atestado, internamento de saúde, acompanhamento familiar.

- **Manutenção dos psicólogos no SUAS/SMAS:** A proposta do pacotão de cargos amplos insere profissionais de psicologia dentro de promotor de saúde, o que retira psicólogos da assistência indo na contramão da política do SUAS. Uma das grandes preocupações para a carreira de psicólogos é a mudança para um cargo genérico e que desconsidera as especificidades da formação do psicólogo.

- **Contrariedade ao aumento da carga horária dos psicólogos:** Hoje às 20 horas são atrativos para bons profissionais no município e uma possibilidade de seguir estudos. Além disso, o trabalho é bastante extenuante e uma carga horária reduzida preza por um atendimento de qualidade. Se os serviços precisam de mais horários de profissionais sugerimos novas contratações via concurso público para garantir a permanência dos profissionais qualificados em Araucária.
- **Manutenção de assistentes sociais na SMSA:** A proposta do pacote retira esses profissionais do serviço social da secretaria de saúde onde eles fazem trabalhos essenciais como na UPA, nos CAPS, na assistência ao cidadão etc.
- **Reconhecimento dos educadores sociais em nível superior conforme PL 2941/19:** Está em tramitação no congresso e para um avanço no quesito de políticas públicas Araucária pode e deve estar à frente.
- **Aumento na remuneração dos educadores sociais com a regulamentação da profissão e exigência de nível superior para a função.**
- **Estabelecimento de fluxos e diretrizes de trabalho para os profissionais dos mais diversos equipamentos da secretaria de assistência social:** porque carece de maiores avanços técnicos já que temos diversos serviços novos no município e espaço dentro da política do serviço único de assistência social para melhorias.
- **Remuneração dos trabalhadores da assistência social que contemple a complexidade do equipamento de lotação de trabalho do servidor, percentuais adicionais no salário de acordo com o risco que cada local/função exercida representa.**
- **Regulamentação da escala diferenciada de trabalho para os equipamentos que atendem 24h ininterruptas.**

- **Exigência de qualificação para os cargos de função gratificada na prefeitura:** O que vemos hoje são profissionais que não possuem a qualificação necessária assumindo cargos e que ainda não se dispõem a conversar com os servidores de carreira que estudam os assuntos sobre os quais eles tomam decisões.
- **Garantia de participação de todos os servidores das Unidades Básicas de saúde nos matriciamentos:** Matriciamento é uma ferramenta de trabalho muito importante no SUS. Existem diversos estudos demonstrando isso. É um modo de produzir saúde em uma construção compartilhada e de troca de saberes. Ele estrutura as redes de saúde, os profissionais precisam de garantias para que participem.
- **Aposentadoria especial para 25 anos para trabalhadores que lidam com insalubridade ou periculosidade.**
- **Possibilidade de redução de jornada de trabalho com remuneração proporcional e reversão da jornada reduzida em integral a qualquer tempo a pedido.**
- **Uma carreira com possibilidades de progressão que incentivem a formação continuada.**

Propostas para promoção do desenvolvimento do serviço público de Araucária

1. **Realização de assembleias, seminários, plenárias e conferências setoriais na saúde. Exemplo: saúde mental; atenção básica; ESF; urgência e emergência.** Com o objetivo de melhorar sempre o serviço e o atendimento à população.
2. **Construção e reabertura de Armazém da família:** A população de Araucária precisa ter segurança alimentar, possuir alimentação de qualidade é garantir acesso a

condições mínimas de vida como também faz parte da promoção em saúde ter local de moradia, saneamento básico, condições adequadas de trabalho, poder ir e vir.

- 3. Manutenção do infantil bebê, infantil 1, 2 e 3 em tempo integral com ampliação de vagas e horários estendidos para possibilitar o direito ao trabalho das mães:**
Para as famílias poderem se dedicar a formações e a seus trabalhos sem que os filhos fiquem em situações vulneráveis ou de negligência é fundamental a manutenção do integral
- 4. Construção imediata de dois Centro de Atenção Psicossocial III (um CAPS Álcool e outras drogas e um CAPS transtornos mentais), 24 horas, com contratação via concurso público de equipe para isso:** Araucária já tem condições de ter esse serviço tipificado na saúde mental do SUS, além de ter a necessidade, basta olhar o tanto de leitos de urgência e emergência da UPA que têm sido utilizados devido a questões de saúde mental. Também podemos olhar para o quanto Araucária tem lançado mão de internações totais sendo que a grande maioria dos casos poderia ser manejado por aqui.
- 5. Revisão imediata da estrutura física dos serviços de saúde mental do município em local de fácil acesso para a população usuária destes serviços e que comporte as atividades que precisam ser realizadas.**
- 6. Fortalecer participação popular e social no COMUSAR garantindo reuniões presenciais.**
- 7. Construção de nova UPA na região do Industrial ou no centro com equipe própria e contratada via serviço público.**
- 8. Defesa do SUAS revogando o pacote da prefeitura que desmonta completamente essa política nacional e tão necessária à população vulnerável indo contra todas as políticas nacionais.**

- 9. Revogação da lei de responsabilidade fiscal:** A lei de responsabilidade fiscal, ao contrário do que o nome leva a entender, não conduz a administração do Estado para mecanismos mais eficientes, com normas mais justas e equilíbrio das contas públicas. Pelo contrário, é um mecanismo perverso que define um percentual máximo dos gastos com a folha de pagamento e, por excluir essa conta o pagamento por serviços, de empresas que contratam terceirizados, Organizações Sociais etc., pressiona o Estado a ampliar a terceirização da força de trabalho ao invés do investimento na contratação de servidores concursados e estáveis. Por isso nos somamos à luta nacional para revogação da LRF!
- 10. Revogação da reforma da previdência nacional:** A Reforma da Previdência encaminhada pelo governo Bolsonaro em 2019 já havia sido levada ao congresso em 2017, pelo governo Temer, porém, naquela ocasião, a força dos trabalhadores, com uma grande greve geral, impediu sua aprovação. Em 2019, o governo autoritário de Jair Bolsonaro conseguiu impor essa enorme derrota aos trabalhadores e idosos do país, aumentando a idade mínima para aposentadoria, em sete anos para as mulheres, cinco anos para os homens, reduziu o valor a ser recebido, passando a incluir a média de todos os salários, ao invés dos 80% maiores, dentre outros problemas. Por isso é mais do que necessário que o governo Lula revogue a Reforma da Previdência do governo Bolsonaro!
- 11. Posicionamento contrário a reforma administrativa nacional:** O SIFAR se soma na campanha nacional contra a Reforma Administrativa do governo federal que, pelo que se desenha, trata o serviço público como mercadoria, ataca a estabilidade do servidor - fundamental para que não haja clientelismo e troca de favores, especialmente em período eleitoral. É necessário que o serviço público seja pautado pela excelência no atendimento à população, não para o lucro de empresários vinculados a empresas de Recursos Humanos e terceirização.